



INFORMATIVA WHISTLEBLOWING

D.Lgs.24/2023

ANNA TIEPPO

18 FEBBRAIO 2026

Sommario

Informativa Whistleblowing – D.Lgs. 24/2023	2
1. Oggetto dell’informativa	2
2.1 Definizione di Whistleblower	2
3. Soggetti legittimati ad effettuare segnalazioni	2
4. Oggetto delle segnalazioni	2
5. Soggetto legittimato a ricevere la segnalazione	3
6. Canali di segnalazione	3
6.1 Canale interno	3
6.2. Divulgazione pubblica	3
7. Modalità di gestione della segnalazione	3
8. Tutela del segnalante	3
9. Trattamento dei dati personali	3
10. Accuse infondate	4
11. Entrata in vigore e Aggiornamenti dell’informativa	4

Informativa Whistleblowing – D.Lgs. 24/2023

1. Oggetto dell’informativa

La presente informativa illustra modalità, tutele e diritti relativi al sistema di segnalazione interna (“Whistleblowing”) adottato in attuazione del **D.Lgs. 24/2023**, che recepisce la **Direttiva (UE) 2019/1937** sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione o di disposizioni nazionali.

2. Definizioni

2.1 Definizione di Whistleblower

Per whistleblower si intende il soggetto che, nell’ambito del proprio rapporto di lavoro o in occasione dello stesso, segnala o divulga informazioni riguardanti violazioni di legge, irregolarità, comportamenti illeciti o rischi per l’interesse pubblico o per l’integrità dell’ente, di cui sia venuto a conoscenza. Il whistleblower beneficia delle tutele previste dalla normativa vigente, in particolare in materia di riservatezza dell’identità e protezione contro qualsiasi forma di ritorsione.

3. Soggetti legittimati ad effettuare segnalazioni

Sono legittimati a effettuare una segnalazione:

- dipendenti;
- lavoratori autonomi, collaboratori, consulenti e liberi professionisti che operano per la società;
- fornitori, appaltatori e subappaltatori;
- volontari e tirocinanti;
- candidati e soggetti in fase precontrattuale;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo o vigilanza.

4. Oggetto delle segnalazioni

Possono essere segnalati comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità aziendale, quali:

- violazioni di normative nazionali o UE;
- illeciti amministrativi, penali, civili;
- violazioni del **D.Lgs. 231/2001** o dei Modelli 231;
- violazioni in materia di appalti, sicurezza sul lavoro, ambiente, protezione dei dati personali, sicurezza informatica, tutela dei consumatori, mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio;
- atti o omissioni che compromettono gli interessi finanziari dell’Unione o il mercato interno.

Non rientrano nel whistleblowing reclami personali relativi al rapporto di lavoro (es. conflitti interpersonali o rivendicazioni individuali).

5. Soggetto legittimato a ricevere la segnalazione

Anna Tieppo, Responsabile HR, mail: tieppo.a@ergon.it

6. Canali di segnalazione

In conformità al D.Lgs. 24/2023, l'azienda mette a disposizione i seguenti canali sicuri e riservati:

6.1 Canale interno

<https://whistleblowing.ergon.it/>

Il canale garantisce:

- riservatezza;
- anonimato (se richiesto);
- gestione da parte del soggetto designato e formato.

6.2. Divulgazione pubblica

Ammissa solo in casi specifici previsti dal D.Lgs. 24/2023.

7. Modalità di gestione della segnalazione

- conferma di ricezione entro **7 giorni**;
- analisi e istruttoria da parte del gestore nominato;
- eventuale richiesta di integrazioni (anche tramite dialogo protetto e anonimo);
- risposta finale entro **3 mesi**.

(Tempistiche previste dal D.Lgs. 24/2023 e dalle Linee guida ANAC)

8. Tutela del segnalante

L'identità del segnalante è **strettamente riservata** e non può essere rivelata senza consenso, salvo espresse eccezioni di legge.

Sono vietate **rappresaglie**, quali: licenziamento, sospensione, demansionamento, trasferimenti punitivi, intimidazioni o discriminazioni.

9. Trattamento dei dati personali

I dati personali trattati nell'ambito delle segnalazioni sono gestiti in conformità al **Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR)** e al D.Lgs. 24/2023.

Il trattamento è finalizzato esclusivamente alla gestione della segnalazione.

10. Accuse infondate

9.1. Nell'esprimere una preoccupazione o nel fare una segnalazione ai sensi della presente policy, i Whistleblower devono adoperare la dovuta cautela per garantire la veridicità delle informazioni fornite

9.2. Se un Whistleblower formula accuse false o con intento malevolo, sarà soggetto ad azioni disciplinari (compresa la possibilità di licenziamento)

11. Entrata in vigore e Aggiornamenti dell'informativa

La presente informativa potrà essere aggiornata in base a modifiche normative o organizzative ed entra in vigore a far data dal 18/02/2026.